Ministerie van Veiligheid en Justitie

Herijkingsnota

Herijking realisatie van de nationale politie

Datum 31 augustus 2015

Inhoud

1 Vooraf; de kern van de herijking

Na tweeëneenhalf jaar nationale politie staat er nu één korps dat beter dan tevoren operationeel kan samenwerken. Een korps dat de prestaties op peil heeft gehouden en verbeterd en dat tijdens een aantal grootschalige en complexe evenementen de veiligheid heeft gegarandeerd. Dit is, gezien de grote veranderingsoperatie die gaande is, een goede prestatie die niet onderschat mag worden.

De tussenbalans laat echter ook zien dat er sprake is van een niet geringe vertraging in de vorming van de nationale politie ten opzichte van het voorgenomen tijdpad. Voor de vorming is vijf jaar uitgetrokken. In het oorspronkelijke tijdsschema waren de eerste twee jaren ingeruimd voor de organisatorische en personele fusie van de 27 oude organisaties[1] naar één korps. In die periode zou, door harmoniseren en stabiliseren, de basis op orde worden gebracht: het inrichten van nieuwe teams met de bedoelde kwaliteit en kwantiteit in bezetting, het naar de nieuwe situatie aanpassen van werkprocessen en het op orde hebben van bedrijfsvoeringsprocessen, zoals inkoop, financiën en ICT. Het tweede gedeelte van de vorming van de nationale politie zou drie jaar beslaan. Die periode was bedoeld voor het verder verbeteren en optimaliseren van de nieuwe organisatie.

Deze planning is te optimistisch gebleken. De personele reorganisatie is nog gaande. Ook de basis van de bedrijfsvoering staat nog onvoldoende. De conclusie is dat het eerste gedeelte van de vorming niet geheel binnen de beoogde tijd is afgerond, mede doordat er zoals gaandeweg is vastgesteld is, te veel in te korte tijd moest gebeuren. Andere knelpunten zijn dat de benodigde kennis en kunde niet voldoende voorhanden zijn; dat de sturing nog niet voldoende is aangepast aan de wenselijke eindsituatie, waardoor er onvoldoende ruimte is voor lokaal maatwerk; en dat de organisatie meer ruimte nodig heeft om het welzijn van de medewerkers te borgen.

Een herijking van de plannen is noodzakelijk. Daartoe heeft Minister Opstelten in oktober 2014 ook besloten. De kern van deze herijking is vierledig:

a Meer tijd voor de basis op orde, keuzes maken en faseren

Er is meer tijd nodig om de basis op orde te brengen. Hiertoe moet de totale opdracht aan de politie worden heroverwogen: wat moet eerst en wat kan de organisatie aan. Hierbij gaat het om het totaal van de realisatie, noodzakelijke verbeteringen in de operatiën en alle ‘going concern’. Een succesvolle en efficiënte bedrijfsvoering is het fundament van de organisatie. Vandaar dat de komende periode de focus hierop ligt.

Om meer ruimte te creëren om de basis op orde te brengen, wordt de oorspronkelijke opdracht langs drie lijnen verkleind.

1) De voorziene – maar in het originele realisatieplan grotendeels niet geoperationaliseerde – verbeter- en optimalisatieslag wordt voor een groot deel uitgesteld tot na eind 2017. Hierdoor wordt de periode om ‘de basis op orde’ te brengen verlengd van twee naar totaal vijf jaar (ultimo 2017).
2) Het sturen op collectieve, strakke – en vaak te ambitieuze – deadlines voor het gereed komen van de implementatie van veranderingen en verbeteringen wordt losgelaten. Door te werken met collectieve startdata en een aangepaste planningssystematiek krijgen de onderdelen van de politie meer ruimte om een op hun specifieke veranderopgave toegesneden implementatiepad te kiezen. De herijking omvat om deze reden een planning met jaarschijven in pen voor 2015, potlood voor 2016 en penseel in 2017, die periodiek worden geactualiseerd.
3) Enkele specifieke keuzes worden gemaakt ten aanzien van de noodzakelijke verbeteringen. Deze worden verderop in deze nota nader beschreven.

[1] De 25 regiokorpsen, het KLPD en de VtsPN.

b Personele reorganisatie afronden, zekerheid en stabiliteit in de organisatie

De zogenoemde fase I van de personele reorganisatie moet zo spoedig mogelijk zijn afgerond. De medewerkers hebben recht op duidelijkheid over hun plaats en positie in de nieuwe organisatie. Het is ook randvoorwaardelijk voor de verdere ontwikkeling van de organisatie en om beter op personeels- en organisatieontwikkeling te kunnen sturen. Na afronding van fase I van de personele reorganisatie (plaatsing) is inzicht mogelijk in de grootste knelpunten in onder- en overbezetting. Met dit inzicht wordt vervolgens in overleg met het gezag gericht gestuurd op de zij-, in-, door- en uitstroom. Naast de personele reorganisatie is het zowel voor medewerkers als organisatie van belang een extra impuls te geven aan veilig en gezond werken, terugbrengen van overtredingen van de Arbeidstijdenwet en aan zij-, in- door- en uitstroom van personeel.

c Meer evenwicht in sturing met meer ruimte voor lokaal maatwerk

Er is meer ruimte voor lokaal maatwerk nodig. Hiertoe moeten de politiechefs meer in positie komen om hun verantwoordelijkheid waar te maken voor de resultaten en kwaliteit van de eenheid. De politiechefs krijgen meer invloed op bedrijfsvoering om zo maatwerk in hun eenheid mogelijk te maken. Hiertoe wordt hun (financiële) mandaat vergroot. Dit zal eraan bijdragen dat de politiechef een volwaardiger gesprekspartner is voor het gezag. Zo wordt het adagium ‘beheer volgt gezag’ beter waargemaakt en ontstaat meer evenwicht in de sturing. In deze beweging gaat de korpsleiding meer kaderstellend, strategisch en meer op integraliteit sturen, als ware zij een raad van bestuur.

d Versterking in kennis en kunde

Wil de politie aan de verwachtingen voldoen dan moet het korps nu en in de toekomst over de juiste kennis en kunde beschikken. Op dit vlak ligt nog een forse opgave. De schaalsprong van de politie - de personele en organisatorische fusie van de oude 27 organisaties naar één korps – vraagt om andere kennis en kunde dan nu aanwezig is in de organisatie in het bijzonder op het vlak van de bedrijfsvoering. Om deze lacune op te lossen worden op korte termijn maatregelen genomen door vacatureopenstellingen, per direct voor een beperkt aantal noodzakelijke vacatures en na afronding van fase I van de personele reorganisatie voor de overige vacatures en door extra inhuur. Op langere termijn wordt de kennis en kunde langs de lijnen van het strategisch personeelsplan versterkt.

Uitvoering

Deze maatregelen moeten krachtdadig worden doorgevoerd. Kern daarvoor is dat met bovenstaand samenspel de korpsleiding de ingrediënten heeft om de daarvoor benodigde versterking van de executiekracht van de uitvoering in de politie te bewerkstelligen. De maatregelen worden momenteel integraal verwerkt een addendum op het beheersplan, de aanpassing van het AVP en de gedetailleerdere, samenhangende uitwerking ervan in realistische mijlpalen.

Leeswijzer

In deze nota wordt eerst de stand van zaken toegelicht; wat is er met betrekking tot het stabiliseren en harmoniseren al gerealiseerd en hoe is dat aan de ‘buitenkant’ zichtbaar? Maar ook, wat is er vertraagd? Vervolgens worden in hoofdstuk 4 bovenstaande vier kernpunten op hoofdlijnen toegelicht. In de vervolghoofdstukken worden de maatregelen beschreven die nodig zijn om deze knelpunten op te lossen. In het plan voor de herijking van de realisatie nationale politie dat u bijgevoegd aantreft, worden deze maatregelen nader uitgewerkt. In hoofdstuk 9 wordt ingegaan op de kwaliteit van de opsporing. Een probleem dat op zich los staat van de analyse die leidde tot de herijking, maar toch dermate urgent is dat het prioritaire aandacht en opvolging vraagt. In dit hoofdstuk wordt een kwaliteitsplan opsporing aangekondigd. De doorwerking van de herijking op financiën en het Aanvalsprogramma ICT Politie (AVP) vormt in hoofdstuk 10 het afsluitende deel van deze nota.

2 Halverwege de vorming van de nationale politie; resultaten

De inwerkingtreding van de Politiewet 2012 op 1 januari 2013 markeerde de start van de realisatie van de nationale politie. Het oorspronkelijke realisatieplan kent een tijdsspanne van vijf jaar en beschrijft de wijze waarop de vorming gestalte moet krijgen. Om de nationale politie in de basis neer te zetten was twee jaar voorzien, opgevolgd door een periode van drie jaar voor optimalisatie. Nu, halverwege de vorming van de nationale politie, kan geconcludeerd worden dat al veel is bereikt.

2.1 Zichtbare effecten van de vorming van de nationale politie

Er is zichtbaar één politiekorps met één missie en één doel, onder leiding van een duidelijk zichtbare korpsleiding. Dit korps bewijst dagelijks dat het in opdracht van het gezag, over organisatorische grenzen heen, kan samenwerken. Dit gaat beter dan in het oude bestel. Voorbeelden zijn de aanpak van drugscriminaliteit in het zuiden van het land, het over eenheidsgrenzen heen inzetten van opsporingsteams tegen de liquidatiegolf in Amsterdam, eenmalige projecten als de Nuclear Security Summit, grote rampen als MH17 en het daar op volgende onderzoek in de Oekraïne, grote dreigingen als de aanpak van het jihadisme en de aanpak van high impact criminaliteit. Bij deze en in tal van andere situaties waar snel en doeltreffend wordt opgetreden, is te merken dat de verbeterde operationele mogelijkheden effect hebben. De korpsleiding is erin geslaagd om 27 zelfstandige organisaties in één landelijke organisatie bijeen te brengen tot één werkend politiekorps.

Ervaringen uit andere landen leerden dat de prestaties van de politie onder het veranderproces zouden kunnen gaan lijden. De randvoorwaarde was dat de prestaties op peil moesten blijven. Dit is gelukt. De resultaten vertonen de afgelopen jaren – met name op terrein van de high impact criminaliteit – een stijgende lijn. De afspraken die de politie met het gezag maakt, worden nagekomen en de uitvoering van de veiligheidsagenda ligt op koers.

2.2 Interne stabilisatie en harmonisatie

Om deze resultaten te bereiken zijn diverse interne resultaten geboekt die aan de buitenkant niet altijd onmiddellijk zichtbaar zijn. Het gaat om maatregelen die nodig zijn om een effectievere en efficiëntere organisatie op te bouwen; een organisatie die meer biedt dan de optelsom van 27 afzonderlijke organisaties, die stevig lokaal verankerd is en meer professionele ruimte geeft aan de agent op straat. De belangrijkste resultaten tot nu toe zijn de volgende:

- De basisteams zijn van start gegaan.[2] Dit zijn de belangrijkste bouwstenen van de regionale eenheden;
- De districtsrecherches zijn van start gegaan als bouwsteen voor de benodigde kwaliteitsslag in de opsporing;
- De real-time intelligence centra (RTIC) zijn in werking. Van daaruit worden agenten op straat 24 uur per dag en zeven dagen in de week actief ondersteund met real-time informatie bij de melding waar ze op af gaan;
- De nieuwe leidinggevenden zijn geselecteerd en aangesteld volgens de met gezag en bonden afgesproken procedures;
- Er zijn nieuwe interne operationele werkwijzen ingevoerd om de versnippering te beëindigen die in de oude situatie de samenwerking belemmerde;
- De politie is nu beter in staat om snel op en af te schalen en om flexibeler over de grenzen van organisatieonderdelen heen samen te werken;
- De politie heeft een herkenbare externe uitstraling met bijvoorbeeld één publieksvriendelijke website en een nieuw operationeel uniform;

---

[2] Conform het plan voor de herijking van de realisatie nationale politie behelst dat minimaal het volgende: medewerkers van oude naar nieuwe teams verdeeld (plaatsing volgt in fase I personele reorganisatie, zie 6.1.2.); nieuw aangestelde teamchef; wijkagenten conform inrichtingsplan, werkend driehoeksoverleg en daarin afgesproken resultaten op basis van capaciteit en opdracht.

- Harmonisatie in de financiële en personele administratie is opgepakt. De bedrijfsvoeringssystemen zijn samengevoegd en er is betere ondersteuning van de medewerker door diverse ICT-resultaten zoals de verbetering en consolidatie van de Basisvoorziening Handhaving en de vervanging van de Basisvoorziening Opsporing door SummIT. Daarnaast is de ICT-infrastructuur structureel stabieler geworden. Dat zijn belangrijke stappen op weg naar betere interne sturing;
- Doordat een administratieve lastenverlichting is gerealiseerd, is capaciteit vrijgespeeld voor inhoudelijk politiewerk;
- In overleg met het gezag is de dienstverleningsstrategie vastgesteld. Onderdeel daarvan is de strategische huisvestingsportefeuille waarmee een basis wordt gelegd voor verbeteringen in de dienstverlening. Ook levert dit noodzakelijke besparingen op;
- Ook in internationaal verband zijn er nu goede afspraken gemaakt over de landenprogramma's en vertegenwoordiging van de politie in internationaal verband.

3 Maar ook vertraging

Dat er al veel bereikt is, laat onverlet dat de verandering nog niet zo ver is als van te voren gepland. De personele reorganisatie is fors vertraagd. Daarvoor is een aantal oorzaken te noemen. De vertraagde invoering van het LFNP – het Landelijk Functiehuis Nederlandse Politie[3] - is daar één van. Het heeft meer tijd gekost om te komen tot afspraken over het landelijk sociaal statuut. Ook bleek de complexiteit en de omvang van de personele reorganisatie niet goed vooraf in te schatten. Hierdoor wachten de medewerkers al te lang op duidelijkheid over hun formele positie, wat begrijpelijkerwijs tot onzekerheid, onrust en onvrede heeft geleid.

De vertraging in de personele reorganisatie zorgt ook voor beperkingen in personeels- en organisatieontwikkeling. Mede hierdoor is de inrichting van de eenheden nog niet zo ver als bedoeld. Behalve de eerder gevormde RTIC's en de afgelopen januari gestarte basisteams en districtsrecherche zijn de andere onderdelen nog niet in alle eenheden formeel ingericht. Dit houdt bijvoorbeeld in dat de dienst regionale recherche en de informatieorganisatie nog niet gevormd zijn zoals in het inrichtingsplan is geschetst. Dat betekent dat de taken van deze onderdelen veelal nog vanuit oude of tijdelijke structuren worden uitgevoerd.

Ook de inrichting van de bedrijfsvoering ligt niet op schema. In de bedrijfsvoering worden de 27 voormalige bedrijfsvoeringen samengebracht tot één politiedienstencentrum (het PDC). Het PDC bestaat uit een geconcentreerd gedeelte en gedeconcentreerde onderdelen. De centrale delen van het PDC functioneren al wel als centrale dienstverlener van de bedrijfsvoering maar met teams die bestaan uit medewerkers met tijdelijke tewerkstellingen in afwachting van formele plaatsing in de – vertraagde – personele reorganisatie. Uitzondering hierop zijn de al eerder gecentraliseerde onderdelen als ICT, kleding en inkoop. De taken van de gedeconcentreerde teams worden al wel door nieuwe leidinggevenden aangestuurd, maar veelal nog vanuit de oude structuren uitgevoerd.

Gaandeweg is duidelijk geworden dat een reorganisatie van deze omvang zich niet jaren vooruit tot in detail laat plannen. Bij zulke grote operaties treden altijd onvoorziene knelpunten en risico's op. Vertraging is daarom niet uitzonderlijk. Mijn ambtsvoorganger heeft de toezichthouders[4] om deze reden in het voorjaar van 2014 verzocht te kijken naar de risico's van het realisatieproces en naar de sturing op deze risico's.

De kritiek van de toezichthouders en aanvullende signalen van de leden van het artikel 19-overleg, de medezeggenschap en van de bonden, waren voor mijn ambtsvoorganger reden om de korpschef te vragen de geplande actualisatie van de realisatie grondiger aan te pakken door een gehele herijking van het veranderproces.

De vertragingen in de organisatieopbouw hebben ook geleid tot vertraging in diverse op stapel staande verbeter- en verandertrajecten in de uitoefening van de politietaak.

[3] Het LFNP brengt ca. 16.000 oude functiebeschrijvingen terug tot 92 functies, waardoor elke medewerker van een oude naar een nieuwe functie gematcht moest worden.

[4] De commissie van toezicht op het beheer Politie (Commissie van Toezicht), de Review Board Aanvalsprogramma ICT politie (Review Board) en de Inspectie Veiligheid en Justitie (Inspectie).

4 Vier op te lossen knelpunten

4.1 Analyse knelpunten en uitgangspunten bij maatregelen

Uit de analyse van de korpschef en mij, aangevuld en gevalideerd door de kritiek van toezichthouders, het gezag, de Centrale Ondernemingsraad van de politie en de bonden komen samengevat vier op te lossen knelpunten naar voren:

1. Alle partijen wijzen er op dat er teveel tegelijkertijd moet gebeuren;
2. De politieorganisatie bevindt zich niet in rustig vaarwater, mede doordat de personele reorganisatie nog niet is afgerond en er onvoldoende ruimte was om de zorg voor het welzijn van het personeel goed te borgen;
3. De sturing in het korps behoeft verbetering, mede doordat er niet voldoende evenwicht zit in de sturing, is lokaal maatwerk onvoldoende tot stand gekomen;
4. De benodigde kennis en kunde om de schaalsprong van 27 organisaties naar één korps te maken, is onvoldoende aanwezig. Het al in het oude bestel bestaande gat in kwaliteit en kwantiteit in de opsporing is nog niet gedicht.

Onderstaand worden deze knelpunten kort toegelicht.

4.1.1 Er moet teveel tegelijkertijd

De vorming van de nationale politie is één van de grootste veranderingen in de publieke sector en behelst veel meer dan alleen een personele en organisatorische fusie van 27 organisaties. Het betekent het opnieuw opbouwen van de politieorganisatie, het leren functioneren als concern binnen een nieuw politiebestel en het realiseren van diverse noodzakelijke verbeteringen die uit het oude bestel voortkwamen, alsook uit nieuwe wensen.

Tijdens deze veranderingen moeten de prestaties uiteraard tenminste op peil blijven. Dit vraagt veel van de operationele kant van de politie, waar nieuwe teams worden gevormd, waar de medewerkers nog geen zekerheid hebben over hun toekomstige werkplek, waar werkwijzen geharmoniseerd moeten worden om beter te kunnen samenwerken en waar tegelijkertijd belangrijke zaken als huisvesting en ICT-systemen mee moeten veranderen.

Bovendien zijn tijdens de kwartiermakerfase veel - al bestaande- wensen opgespaard van de politieorganisatie, het gezag en de politiek met betrekking tot verbeteringen in de taakuitvoering van de politie. Deze wensen kwamen nog eens bovenop de veranderingen die het vormen van de nationale politie met zich mee brengt. Tegelijkertijd ontstaan steeds nieuwe wensen en eisen aan de politie. De veiligheidssituatie verandert immers voortdurend, hetgeen tot nieuw te implementeren wetten, procedures en verbetertrajecten leidt. Tevens werd duidelijk dat het – meer dan voorzien - noodzakelijk was forse extra ingrepen te plegen en achterstallig onderhoud weg te werken op een aantal onderwerpen, zoals PTSS, ziekteverzuim, inkoop, ICT- applicatielandschap en gegevenshuishouding.

De bedrijfsvoering binnen de politie zelf kent een viervoudige opgave. Ten eerste moeten bovenstaande ontwikkelingen en veranderingen worden ondersteund vanuit de bedrijfsvoering. Ten tweede ondergaat de bedrijfsvoering zelf de grootste verandering met als oorspronkelijk uitgangspunt het bereiken van *operational excellence* in vijf jaar. Ten derde moet de bedrijfsvoering in de tussentijd forse besparingen realiseren. En dat met teams die zelf volop in verandering zitten en ten opzichte van vóór 2013 al fors in bezetting zijn gekrompen. Ten vierde moet de going concern ondersteuning uiteraard geleverd blijven worden.

Al met al is de stapeling van ambities te veel gebleken om tegelijkertijd te realiseren in de vijf jaar die gepland is voor de vorming van de nationale politie.

4.1.2 *Vertraging in de personele reorganisatie. Er is ruimte nodig voor het borgen van het welzijn van de medewerkers*

De personele reorganisatie is vertraagd. Deze vertraging leidt tot onrust en onvrede bij de medewerkers. Bovendien is een grote organisatorische verandering - als de vorming van de nationale politie - altijd belastend voor de medewerkers. Zo gaat de invoering van het nieuwe functiehuis (LFNP) en de personele reorganisatie voor velen gepaard met nieuwe leidinggevenden, nieuwe werklocaties en een veranderende ICT-omgeving. Ook was en is de aanpak van ziekteverzuim, PTSS en overwerk nog onvoldoende ontwikkeld. Dit legde een verdere last op de medewerkers en organisatie. Teamchefs moeten wennen aan grotere teams en hun, uit het LFNP voortkomende, nieuwe beheerstaak. Hoewel op alle genoemde onderwerpen al actie wordt ondernomen, is meer ruimte in de organisatie nodig om het welzijn van de medewerker te kunnen borgen. Dat de prestaties van het korps ondanks het bovenstaande op peil zijn gebleven, is te danken aan de inzet van de medewerkers die zich hier 24 uur per dag, 7 dagen per week, 365 dagen per jaar voor inspannen.

4.1.3 *Meer ruimte voor lokaal maatwerk nodig*

Belangrijk uitgangspunt van de Politiewet 2012 is dat de nationale politie stevig verankerd moet zijn en blijven in buurten en wijken. Niet voor niets is daarom de aansturing door het gezag in het nieuwe politiebestel ongewijzigd gebleven. Dat bepaalt de inzet voor veiligheidsvraagstukken op lokaal niveau.

Tegelijk is de politie een landelijke organisatie geworden die op bovenregionaal en landelijk niveau beter operationeel moet samenwerken. Het combineren van deze twee opdrachten met de bedoeling van de wetgever om gecentraliseerd beheer te creëren stelt hoge eisen aan de politieorganisatie. Dit wordt verder versterkt doordat aanvullend daarop - via o.a. harmonisatie en standaardisatie - ook de afgesproken besparingen binnen de bedrijfsvoering moeten worden gerealiseerd. Inmiddels is sprake van een structurele besparingsopdracht van bijna 500 miljoen euro, die onvermijdelijk van invloed is op de bedrijfsvoering. Dit totaal vraagt om een zorgvuldige balans tussen de keuzes van het gezag en de beschikbare mogelijkheden van het korps, dat in de loop van de tijd steeds opnieuw gevonden moet worden Die balans is op dit moment nog niet voldoende aanwezig.

Breed wordt erkend dat de politiechefs niet in voldoende mate adequaat, snel en flexibel kunnen inspelen op lokale omstandigheden. Hierdoor ziet het gezag zich ‘gedwongen’ alsnog over beheer te spreken met de politie en niet - zoals bedoeld - over de resultaten en kwaliteit van het politiewerk. Het is van belang het bestel werkend te krijgen en te zorgen dat de politie ook beheersmatig gericht is op de resultaten die in opdracht van het gezag gehaald moeten worden. Om dat te bereiken zijn aanpassingen nodig binnen de politieorganisatie, zoals de verhouding tussen korpsleiding en politiechefs, de verhouding tussen politiechefs en de bedrijfsvoering en de handelingssnelheid, flexibiliteit en kwaliteit van dienstverlening door het PDC. Zo zijn de politiechefs nog niet voldoende in staat om mede de koers uit te zetten bij de beleids- of planvorming en de uitvoering daarvan. Het formele mandaat van de politiechefs hiervoor voldoet, maar de feitelijke invulling ervan weerspiegelt de mogelijkheden niet voldoende, deels vanwege tijdelijke beperkingen in het feitelijke mandaat voorkomende uit de personele reorganisatie en deels vanwege een nog onvolwassen organisatie die de eenheden moet ondersteunen.

Een tweede geconstateerd knelpunt in de sturing binnen de politie is een gebrek aan integrale sturing binnen en tussen de kolommen van de bedrijfsvoering. Daarnaast is door dit alles en doordat het verandertraject naast de lijnorganisatie was georganiseerd een te complex geheel aan zogenoemde hulpstructuren met eigen vergadercircuits ontstaan.

4.1.4 *Kennis en kunde voor verandering en functioneren als concern onvoldoende aanwezig*

De vorming van één korps behelst meer dan de fusie van 27 organisaties en vergt een meervoudige schaalsprong. Het vergt een sprong van organisaties van maximaal 6.300 medewerkers naar de grootste publieke werkgever van Nederland met 65.000 medewerkers. Het is ook een overgang van enkelvoudige organisaties naar een concern-organisatie. Daarnaast is het een sprong van 27 bedrijfsvoeringen - met vaak eigen systemen, standaarden, werkwijzen en

contracten – naar een concernbedrijfsvoering met één uitvoeringsdienst waarvan de helft van de medewerkers dichtbij de operationele eenheden werkt.

De kennis en kunde die in de nieuwe situatie nodig is, is niet afdoende aanwezig en moet verder ontwikkeld worden. Vanwege de personele reorganisatie is zij- in- en doorstroom maar mondjesmaat mogelijk. Er is een start gemaakt met het oplossen hiervan. Zo is in de bedrijfsvoering al actie ondernomen door het aantrekken van directeuren en diensthoofden met specialistische ervaring en kennis. Op alle andere niveaus in de organisatie is extra actie nodig.

4.2 Algemene uitgangspunten bij de herijking

De maatregelen op bovenstaande knelpunten worden in de volgende hoofdstukken beschreven. De uitgangspunten daarbij zijn:

a De prestaties moeten tenminste op peil blijven. Dit vraagt dat de gehele organisatie gericht is op het halen en ondersteunen van de operationele prestaties en het inspelen op actuele veiligheidsvraagstukken.

b Er worden geen extra ambities geformuleerd zonder andere prioriteiten af te schalen.

c Keuzes maken langs logische criteria.
De te maken keuzes in volgorde en snelheid moeten op de juiste wijze bijdragen aan het realiseren van de nationale politie. Gezien het belang van een goed functionerende bedrijfsvoering voor de operationele resultaten heeft het op orde krijgen van de basis bij de bedrijfsvoering, prioriteit. Daarom zijn onderstaande criteria geformuleerd voor de keuzes in het algemeen en voor keuzes binnen de bedrijfsvoering en voor de verbeterambities in het bijzonder.

- De algemene criteria voor de herijking:
  - ☑ De herijking dient integraal te zijn. Het gaat om de totaalopdracht aan de politie inclusief alle ambities zoals de realisatie nationale politie, noodzakelijke verbeteringen in de bedrijfsvoering, noodzakelijke verbeteringen in de operatiën en going concern;
  - ☑ De herijking dient te passen bij de draagkracht van de bedrijfsvoering (wat kan de bedrijfsvoering leveren) en het absorptievermogen van de eenheden (wat kunnen de eenheden implementeren);
  - ☑ Zo spoedig mogelijk afmaken van de personele reorganisatie omdat de organisatie anders niet in werking kan komen;
  - ☑ Bedrijfsvoering in werking brengen omdat er anders geen fundament is voor verdere verbeteringen;
- De specifieke criteria voor de keuzes in de opdracht voor bedrijfsvoering:
  - ☑ Personele reorganisatie ondersteunen;
  - ☑ Ondersteunen van de overige keuzes in deze herijking t.a.v. van vergroting van de kennis en kunde; vergroten van het welzijn van personeel; de geprioriteerde verbeterambities en de kwaliteit in de opsporing;
  - ☑ Het op orde krijgen van de basisadministratie, het versterken van de control en het terugdringen van de onrechtmatigheid;
  - ☑ Het realiseren van de efficiëntiedoelstelling;

- De specifieke criteria voor prioritering in de verbeterambities:
  - ☑ Dienstverlening voor de burgers verder verbeteren;
  - ☑ Versterken legitimiteit van de politie in de samenleving;
  - ☑ Versterken samenwerking in de keten;
  - ☑ Versterken lokale verankering;
  - ☑ Een betrouwbare samenwerkingspartner zijn;
  - ☑ Continuïteit in taakuitvoering eenheden.

d De Politiewet 2012 en de inrichting staan niet ter discussie.
De vorming van de nationale politie is nog niet afgerond en de commissie Evaluatie Politiewet 2012 zal in het najaar van 2015 en 2017 haar (beide) evaluaties opleveren. Voor fundamentele veranderingen is het dus te vroeg.

e Planning uitgaande van doelen 31-12-2017.
Het herijkingsplan moet dienen voor de resterende periode en dus aangeven waar het korps 31-12-2017 staat. De opdracht is het maken van een jaarlijks te actualiseren driejaarsplanning met jaarschijven die jaarlijks geactualiseerd worden. Door te kiezen voor een flexibele meerjarenplanning kan het plan ook recht doen aan de verschillende uitgangssituaties van de eenheden en bedrijfsvoeringsonderdelen en wordt het risico verkleind van een crisissturing op een – te strakke, collectieve – mijlpalenplanning. Een en ander is uitgewerkt in het plan voor de herijking van de realisatie van de nationale politie.

Het goed, scherp en integraal maken van keuzes wordt beperkt doordat draagkracht en absorptievermogen nu nog niet te meten zijn. Ook de precieze omvang en impact van opdrachten is nog niet altijd goed te kwantificeren. Het doel is dat de politie eind 2017 in staat is om een integraal portfolio op te stellen. In het groeiproces daar naar toe wordt voor 2016 een eerste versie opgesteld, waar al mogelijk op basis van kengetallen, waar dat nog niet kan op basis van beredeneerde aannames.

5 Maatregel 1) Meer tijd voor basis op orde; keuzes maken en faseren

Kern van de herijking is het maken van keuzes. Kwaliteit gaat daarbij voor tijd.

Het maken van keuzes over de daadwerkelijke inzet van de politie is aan het gezag. Vanzelfsprekend gaat de herijking daar niet over. Of het nu gaat om optreden in het kader van de handhaving van de openbare orde, strafrechtelijke handhaving of in het kader van de vreemdelingentaak, het is aan het gezag om – waar nodig in gezamenlijkheid – te bezien wat de politie binnen haar mogelijkheden moet doen. Het is aan de korpschef en mij om de politieorganisatie zo in te richten dat de wensen van het gezag ook kunnen worden uitgevoerd, uiteraard binnen de financiële kaders en de beschikbare capaciteit.

De oorspronkelijke opdracht wordt langs drie lijnen verkleind om zo meer ruimte te creëren om de basis op orde te krijgen.

1. De verbeter- en optimalisatieslag die in het oorspronkelijke realisatieplan na twee jaar was voorzien, zal pas na 2017 zijn beslag krijgen.
2. Door te werken met collectieve startdata krijgen de onderdelen van de politie meer ruimte om een toegesneden implementatiepad te kiezen, afhankelijk van hun specifieke veranderopgave. Het sturen op collectieve strakke –vaak te ambitieuze – deadlines wordt daarmee losgelaten.
3. Specifieke keuzes in de totaalopdracht, die hierna wordt uitgewerkt.

5.1 Keuzes t.a.v. vorming van de nationale politie

Ten aanzien van de vorming van de nationale politie krijgen de eenheden en de bedrijfsvoering meer tijd om volledig operationeel te worden. Eind 2017 zijn de eenheden in werking. In alle eenheden is dan:

- ☑ een koppeling tussen de afgesproken veiligheidsresultaten en beschikbare capaciteit;
- ☑ de politie in staat om de impact van opdrachten van het gezag in een vroegtijdig stadium te bepalen;
- ☑ de bezetting in kwaliteit en kwantiteit voor het overgrote gedeelte conform de formatie (zie paragraaf 6.1.2.);
- ☑ de grootste aantal interne werkprocessen beschreven en geïmplementeerd.

Voor de eenheden was in het originele realisatieplan uit 2012 voorzien dat de periode 2015- 2018 gebruikt zou worden voor verdere optimalisatie. Dit zal nu vanaf 2018 gebeuren aan de hand van de stand van zaken en wensen op dat moment. Waar al wel ruimte is om een verdere kwaliteitsslag te maken zal dit vanzelfsprekend gebeuren; de jaarlijkse actualisatie zal worden benut om te beoordelen of er ruimte is en waarvoor die dan het best kan worden ingezet.

5.2 Keuzes t.a.v. de bedrijfsvoering

De politie krijgt meer tijd om de bedrijfsvoering in werking te brengen en te optimaliseren. Voor de vorming van de bedrijfsvoering was in het originele realisatieplan de gehele periode van vijf jaar voorzien om te komen tot een volledig werkende én geoptimaliseerde bedrijfsvoering. Eind 2017 zal de bedrijfsvoering zijn ingericht conform het inrichtingsplan, is de harmonisatie gereed en daarmee de basis op orde. Dit biedt een stevige en stabiele basis voor de ondersteuning aan de eenheden voor hun taakuitvoering. De optimalisatie zal echter daarna nog meerdere jaren duren. Eind 2017 is de bedrijfsvoering in werking. De bedrijfsvoering is dan:

- ☑ ingericht conform de structuur uit het inrichtingsplan;
- ☑ in staat om de diensten uit de dan vastgestelde producten- en dienstencatalogus aan te bieden aan de interne afnemer;
- ☑ klaar met het succesvol faciliteren van de vorming van de eenheden door middel van de bedrijfskritische bedrijfsvoerings- en IV-voorzieningen;
- ☑ in staat om snelle uitvoeringstoetsen te maken ten behoeve van nieuwe wensen en eisen aan het korps;
- ☑ in staat om een 'in control–statement' te krijgen voor het afgelopen jaar;

- ☑ zo ver dat in 2016 de politie in control is op de rechtmatigheid van inkopen en het aantal inkopen dat niet op basis van contracten gebeurde planmatig is teruggedrongen zodat de financiële onrechtmatigheid per 2016 aan het dalen is.

Tegelijkertijd zullen eind 2017 in de bedrijfsvoering ten opzichte van het realisatieplan uit 2012 de volgende vertragingen zichtbaar zijn:

- ☐ het PDC heeft nog een aantal jaren nodig om na de harmonisatie (basis op orde) uiteindelijk kwalitatief te verbeteren (tot *operational excellence*);
- ☐ diverse teams zullen nog niet over de beoogde huisvesting beschikken, het strategische huisvestingsplan loopt tot eind 2025 en wordt niet versneld;
- ☐ fase II van de personele reorganisatie is conform afspraken met de bonden en centrale ondernemingsraad nog niet afgerond en de bezetting en formatie is daarom eind 2017 nog niet geheel in evenwicht. Dit zal duren tot eind 2020;
- ☐ de gehele verhuizing van de diensten ICT en IM naar de regio Eindhoven wordt voor onbepaalde tijd uitgesteld vanwege de opgave die de dienst ICT heeft om het beheer en onderhoud op orde te brengen en systemen aan te passen aan de nieuwe inrichting van het korps. Een gedeelte van het Team Functioneel Beheer van de dienst IM verhuist eind 2015 al wel naar Eindhoven;
- ☐ vrijwilligers zullen in een lager tempo geworven worden zodat de HRM-capaciteit voor de personele reorganisatie en de benodigde zij-, in-, door- en uitstroom kan worden benut.

5.3 Keuzes maken in veelheid van noodzakelijke verbeteringen

Ik maak de volgende keuzes ten aanzien van de politieke verbeterambities op het politiewerk. Deze keuzes zijn gebaseerd op enerzijds de veiligheidsagenda en bestaande prioriteiten en anderzijds op de draagkracht van de organisatie. Onderstaande prioriteiten zijn dus haalbaar voor bedrijfsvoering inclusief de informatievoorzieningskolom en passen in het absorptievermogen van de eenheden.
Prioriteit blijft houden:

- ☑ Uitvoering geven aan lokale en regionale prioriteiten zoals met gezag afgesproken;
- ☑ Maatregelen uit de Veiligheidsagenda 2015-2018, alsmede de daaraan complementair gemaakte afspraken over vreemdelingentoezicht en –handhaving;
- ☑ Verbetering van de dienstverlening aan burgers;
- ☑ Aanpak van terrorisme;
- ☑ Maatregelen in het kader van Versterking Prestaties Strafrechtketen;
- ☑ Maatregelen in het kader van intensivering van €105 mln. w.o. ketensamenwerking.

Hiernaast heeft het nog op te stellen kwaliteitsplan opsporing dat in hoofdstuk 9 wordt beschreven prioriteit. Voor overige onderwerpen geldt dat de implementatie-opgaven voortgaan, maar in een lager tempo. Soms omdat de prestaties van de politie op die onderwerpen – zoals bij het opstellen van de veiligheidsagenda is gebleken – ook zonder extra instrumenten op peil kunnen blijven. Dat is bijvoorbeeld het geval bij de milieu-, dierenwelzijn- en (sommige) verkeerstaken als ook bij de aanpak van voetbalvandalisme. Ook zijn er implementatie–opgaven, gebaseerd op (aanhangige) wetgeving die op basis van de huidige stand van zaken niet tot implementatie zullen gaan leiden in het oorspronkelijk bedoelde tijdpad. De inzet van de schaarse bedrijfsvoeringcapaciteit wordt daarop aangepast. Het gaat dan bijvoorbeeld om:

- ☐ De wet Verbeteren drugstesten in het verkeer en het wetsvoorstel Middelengebruik.
- ☐ Het wetsvoorstel ANPR
- ☐ Het wetsvoorstel Computercriminaliteit III
- ☐ Landelijk service centre e-crime

5.4 Bijzondere opdrachten

Hiernaast kent de politie nog twee ‘bijzondere opdrachten’: het creëren van de Landelijke Meldkamerorganisatie (LMO) onder beheer van de politie en de inbedding van de Politieacademie. Beide (wets)trajecten kunnen gewoon doorgaan. Met betrekking tot de LMO zal de uitvoering van het beheer van de (samengevoegde) meldkamers één voor één worden overgenomen wanneer de politie én andere betrokken partijen daar klaar voor zijn en wanneer is voldaan aan de

noodzakelijke randvoorwaarden om tot een verantwoorde overdracht te komen. Met betrekking tot de Politieacademie wordt de daadwerkelijke implementatie van het wetsvoorstel – afhankelijk van de draagkracht van het korps - gefaseerd ingevoerd. De implementatie start na behandeling in het parlement en loopt uiterlijk tot en met 2019. In het wetsvoorstel is hiermee rekening gehouden door de exacte datum van inwerkingtreding per KB te kunnen bepalen.

6 Maatregel 2) Personele reorganisatie afronden; zekerheid en stabiliteit in organisatie

De politieorganisatie is een organisatie van mensen. De medewerkers vormen het kapitaal van de politie. Focus op het welzijn van de individuele medewerker is noodzakelijk in deze tijden van grote veranderingen. Dit vraagt maatregelen op het gebied van de personele reorganisatie, veilig en gezond werken, capaciteitsmanagement en zorg voor de belasting van de teamchefs.

De communicatie richting politiemedewerkers moet hierop zijn toegesneden. Juist in perioden van onzekerheid voor individuele medewerkers is het van groot belang dat inhoud en toon van de boodschap de medewerker bereiken en 'raken'. Communicatie is meer dan de feitelijke boodschap. Het is van belang zich in te leven in en aan te sluiten bij de situatie waarin politiemedewerkers verkeren.

6.1 Personele reorganisatie topprioriteit

Zo snel mogelijk duidelijkheid creëren voor medewerkers is voor de korpschef en mij de belangrijkste prioriteit. De personele reorganisatie bestaat uit drie fasen: de voorfase, fase I en fase II.

6.1.1 Voorfase

De voorfase, die bedoeld is om de overbezetting in de domeinen leiding en ondersteuning te verminderen, is nagenoeg afgerond.

6.1.2 Fase I

Fase I van de personele reorganisatie gaat over de personele plaatsing. In deze fase wordt iedere medewerker formeel geplaatst in de nieuwe organisatie, dan wel aangewezen als herplaatsingskandidaat als directe plaatsing niet mogelijk is. Doel is om in deze fase zoveel mogelijk passende functies voor potentiële herplaatsingskandidaten te hebben gevonden. De plaatsingsadviescommissie (PAC) stelt een concept-personeelsplaatsingsplan op als basis voor de voorgenomen besluiten. De coördinerende PAC[5] – onder voorzitterschap van de heer Vreeman geeft aan dit voor 1 november 2015 gereed te hebben, waarna de korpschef de voorgenomen besluiten voor de kerst kan versturen. Ook geeft de PAC advies aan de korpschef over zienswijzen van medewerkers op die voorgenomen besluiten. Op basis daarvan wordt het definitieve plaatsingsplan vastgesteld door de korpschef zodat fase 1 zo spoedig mogelijk wordt afgerond. Voorafgaand aan dit alles houden de zogenoemde kamers van de PAC op dit moment gesprekken met medewerkers over hun belangstelling voor een toekomstige functie.

Om fase I ook daadwerkelijk zo spoedig mogelijk af te kunnen ronden krijgt de personele reorganisatie alle ondersteuning die nodig is. Als uit de permanente monitoring van de korpschef blijkt dat deadlines niet gehaald dreigen te worden, wordt er tijdig bijgeschakeld, bijvoorbeeld in de bemensing van de kamers van de PAC. Het is uiterst belangrijk dat alle medewerkers snel duidelijkheid hebben over hun status en dus weten waar ze geplaatst worden of dat ze herplaatsingskandidaat worden. Als dat laatste het geval is moeten zij zo snel mogelijk een passende functie krijgen.

Conform afspraken met de bonden en medezeggenschap kan er na fase I sprake zijn van kwalitatieve en/of kwantitatieve over- en onderbezetting in de teams. Dit is het gevolg van de afspraken over de wijze van reorganiseren. Mensen worden geplaatst van werk naar team. Dat wil in het kort zeggen dat medewerkers worden geplaatst in de teams waar het werk terug komt dat ze deden. Naast overbezette teams zullen er ook onderbezette teams voorkomen, namelijk de

---

[5] Leden van de PAC zijn: dhr. Vreeman (vz.), mevr. Jongerius en dhr. Meijboom

teams waar werk wordt verricht dat in de oude korpsen niet of nauwelijks voorkwam. Voorbeelden zijn teams in de eerder genoemde real time intelligence centra of in de landelijke staf korpsleiding. Deze teams zullen vanzelfsprekend direct na fase I wel daadwerkelijk bemenst zijn. Op basis van vrijwillige tijdelijke tewerkstellingen zullen ook deze nieuwe teams basaal in werking worden gebracht.

6.1.3 *Fase II*

In fase II worden formatie en bezetting kwalitatief en kwantitatief met elkaar in evenwicht gebracht. Hier is een periode van maximaal vijf jaar voor afgesproken. In deze fase zal er stevig worden geïnvesteerd in de (vak)ontwikkeling van medewerkers. Degenen die herplaatsingskandidaat zijn geworden in fase I krijgen in deze fase extra ondersteuning in het vinden van een andere functie (binnen of buiten het korps). Er ontstaat weer ruimte voor mobiliteit. Waar sprake is van onderbezetting kan door middel van vacatureopenstelling intern worden geworven. De teams waar de onderbezetting het grootste is zullen uiteraard prioriteit krijgen bij de vacatureopenstelling. Dit zal tevens een deel van de overbezetting in andere teams oplossen en ruimte maken voor verdere ontwikkeling van medewerkers. Het gezag wordt betrokken bij de te maken keuzes. Er zijn afspraken gemaakt over het inzetten van flankerend beleid waar medewerkers door te kiezen voor een andere plaatsing bijdragen aan het terugdringen van onder- of overbezetting.

Verder is van belang dat de operationele sterkte op de lange termijn op peil moet worden gehouden door middel van een stabiele instroom aan de Politieacademie. Daarom zal met ingang van 2016 de instroom op een niveau van 1300 aspiranten en 300 zij-instromers worden gebracht. Zonder deze maatregel zou:

- De politiesterkte na 2019 onder de afgesproken sterkte van 49.500 dalen;
- De gebiedsgebonden politiezorg met onderbezetting te kampen krijgen en de bezetting van de opsporing verder in het gedrang komen;
- Er sprake zijn van grote pieken en dalen in aantallen studenten hetgeen zowel voor de bedrijfsvoering van de politie als de Politieacademie fnuikend is.

Effect van het bovenstaande is dat de operationele sterkte langer hoger zal zijn dan de met uw Kamer afgesproken sterkte.

6.2 Welzijn medewerkers

6.2.1 *Veilig en gezond werken*

Het politievak is een hoog risico beroep. Politiemensen lopen in hun werk meer dan gemiddeld risico op fysiek of psychisch letsel. Het is een verantwoordelijkheid van de werkgever en werknemer om preventieve maatregelen te treffen om zo de weerbaarheid van medewerkers te vergroten. Als een politiemedewerker toch iets overkomt of ziek wordt, zal de organisatie vanuit goed werkgeverschap de medewerker maximaal ondersteunen, re-integratie bevorderen en zoeken naar passende oplossingen. De politie heeft hiervoor een visie veilig en gezond werken (VGW) vastgesteld. Die visie moet nu ten uitvoer worden gebracht, wat bijdraagt aan het laten dalen van het ziekteverzuim.

6.2.2 *Capaciteitsmanagement op orde*

Een belangrijke preventieve maatregel is dat bij het inroosteren van werknemers een balans is tussen werkaanbod en werkdruk. Hier komen bedrijfsbelang en personeelsbelang samen. De afgelopen periode is het aantal overtredingen van de Arbeidstijdenwet al gedaald. De korpschef zal scherp sturen op dit onderwerp zodat een verdere substantiële daling van overtredingen van de ATW zal worden gerealiseerd.

6.2.3 *Evenwichtige belasting teamchefs*

De leidinggevende, merendeels de teamchef, is een belangrijke spil in het realiseren van welzijn van personeel. Teamchefs geven aan zelf een forse belasting te ervaren.[6] Voor een belangrijk deel omdat de ondersteuning van hun beheerstaak nog niet voldoende is geregeld door de gebruikelijke 'kinderziektes' in nieuwe systemen, doordat ze – vanwege keuzes in de LFNP-systematiek - nu alle personeelszorg formeel zelf moeten doen en doordat hun teams door de opschaling fors groter zijn dan vroeger. De korpschef heeft hierop al actie ondernomen door onder meer de 'kinderziektes' in ondersteunende HRM-systemen met voorrang op te lossen, door nu al te onderzoeken hoe beheerstaken beter verdeeld kunnen worden en door verder te kijken welke acties nog meer ondernomen kunnen worden om de teamchefs te ontlasten. Ook de komst van de operationeel specialisten zal de druk op de teamchefs doen verminderen.

[6] De Inspectie Veiligheid en Justitie is daarom gevraagd te onderzoeken welke mogelijke risico's zich hierbij kunnen voordoen. Dit rapport en mijn reactie treft u aan in bijlage 1 bij de voortgangsbrief Politie.

7 Maatregel 3) Meer evenwicht in sturing; ruimte voor lokaal maatwerk

7.1 Lokaal maatwerk

Belangrijk uitgangspunt van de Politiewet 2012 is dat de nationale politie stevig lokaal verankerd moet zijn en blijven in buurten en wijken. Dat vraagt een politie die snel, adequaat en flexibel kan inspelen op lokale omstandigheden en actuele ontwikkelingen. Van belang is rekening te houden met verschillen tussen en binnen eenheden als gevolg van de specifieke kenmerken van elk werkgebied. Er moet ruimte zijn om zowel met landelijk als lokaal georganiseerde partners samenwerkingsrelaties aan te gaan over de wijze van aanpakken van veiligheidsproblemen. Met het lokale gezag moeten de politiechefs daar afspraken over kunnen maken.

Tegelijkertijd is een belangrijke doelstelling van het nieuwe bestel om betere operationele samenwerking op bovenregionaal en landelijk niveau te bewerkstelligen met een substantiële verlaging van de middelen. Daarnaast moeten via onder andere harmonisatie en standaardisatie de afgesproken standaarden worden gerealiseerd.

Deze beide doelstellingen -lokale ruimte en centraal beheer- vragen om een balans die in de loop van de tijd steeds opnieuw gevonden moet worden. Deze balans is op dit moment onvoldoende aanwezig. Hierdoor komt lokaal en regionaal maatwerk onvoldoende tot stand.

7.1.1 Algemene uitgangspunten voor verbeteringsmaatregelen

Uitgangspunten voor verbeteringsmaatregelen zijn:

- ☑ <u>De Politiewet 2012 is leidend</u>
  De minister bepaalt wat de politie kan, het gezag wat de politie doet.

- ☑ <u>Met het gezag worden de behoeftes aan lokaal maatwerk ten behoeve van het lokale veiligheidsvraagstuk afgewogen, dit ten behoeve van de begroting voor het korps</u>
  Bij de begrotingsvoorbereiding zal in de komende jaren uitgegaan worden van de taakopdracht van de politie op lokaal, landelijk en internationaal niveau. Dat is een wijziging ten opzichte van de huidige werkwijze. Dat betekent ook dat het gezag een uitspraak zal moeten doen over (de accenten in) de taakopdracht van de politie voor de komende begrotingscyclus. De door de minister vastgestelde begroting geldt als kader voor de politie.

- ☑ <u>Het korps is als geheel georiënteerd op de taakopdracht van de eenheden vanuit het adagium “maatwerk waar nodig, standaardisatie waar het kan”</u>
  Het korps is erop georiënteerd dat er altijd ruimte nodig is om flexibele oplossingen te kunnen vinden als de veiligheidssituatie daar om vraagt. Het PDC biedt hiervoor de benodigde ondersteuning vanuit het adagium “maatwerk waar nodig, standaardisatie waar het kan”. Door een dergelijke focus op de taakopdracht van de eenheden is de politiechef een volwaardig gesprekspartner voor het gezag.

- ☑ <u>Meer ruimte voor lokaal maatwerk / meer budgetruimte voor politiechefs</u>
  De budgetruimte van de politiechefs wordt vergroot, zodat zij beter kunnen inspelen op lokale en regionale aspecten. Daartoe worden afspraken gemaakt met de eenheden en het PDC over noodzakelijke budgetruimte en over mogelijkheden om binnen marges te schuiven binnen en tussen budgetten. Binnen die ruimte hebben politiechefs beslissingsbevoegdheid. Binnen de afgesproken kaders heeft het PDC uitvoeringsbevoegdheid.

- ☑ <u>Daar waar dilemma’s bestaan tussen de behoefte aan politie-inzet en haar mogelijkheden doet de politie voorstellen aan het gezag voor een oplossing.</u>
  De politiechefs hebben de positie om hiervoor integrale voorstellen te doen. Het gezag bepaalt welke oplossing wordt gekozen.

7.1.2 *Concrete maatregelen in of rondom de politieorganisatie*

In nauw overleg met het gezag en de politie zijn onderstaande maatregelen geformuleerd om lokaal en regionaal maatwerk beter te borgen.

1 (Feitelijke) Vergroting van het mandaat van de politiechef. Concreet betekent dit:
   - Uitbreiding van de huidige financiële sturingsmogelijkheden door vergroting van het aantal budgetten waar de politiechef over beslist, zodat op korte termijn de flexibiliteit merkbaar toeneemt om in te spelen op de vraag naar lokaal maatwerk; de eerste zichtbare stappen worden voor het einde van het jaar 2015 genomen.
   - Dat de politiechef het p-mandaat heeft. Dit wordt nader geconcretiseerd;
   - Dat het na afronding van de personele reorganisatie de politiechef is, die in overleg met het gezag, binnen de kaders, de eenheidsformatie opstelt;
   - Zolang de 'eindsituatie' nog niet is bereikt en het PDC nog in een opbouwfase verkeert, worden voor de transitiefase in de tijdelijkheid afspraken gemaakt over noodmaatregelen ter overbrugging van knelpunten die zich tijdens de transitiefase voordoen. Achteraf wordt over het benutten van de gegeven speelruimte verantwoording afgelegd. Daar waar spanning ontstaat tussen wat gewenst en wat mogelijk is, moet ook ruimte voor innovatie zijn.

2 Betere verbinding van de eenheden met de bedrijfsvoering (politiechef is mede beleidsbepalend en behoeftesteller voor zijn eigen eenheid. Het hoofd bedrijfsvoering is hiervoor aanspreekpunt);

3 Prioriteiten PDC blijven gericht op realiseren van betere nabijheid, hogere handelingssnelheid en kwaliteit van de dienstverlening aan de eenheden;

4 Vanuit het adagium 'beheer volgt gezag' eerdere betrokkenheid van het artikel 19-overleg bij belangrijke beheervraagstukken, zodat ook over de dilemma's kan worden gesproken, met voldoende ruimte voor de regioburgemeesters om aan de voorkant afstemming met de andere burgemeesters uit de eenheid te zoeken en hen achteraf te informeren over de uitkomst;

5 Consistent juist gedrag en roluitvoering én betere verbinding tussen politie en gezag. Onder leiding van de regioburgemeester van Amsterdam is in het verband van het artikel 19-overleg gewerkt aan concretisering van het bovenstaande.

6 De leden van het artikel 19-overleg worden betrokken bij beheer- en beleidsvraagstukken die raken aan de verantwoordelijkheden van het gezag. Ook inzake bredere veiligheidsvraagstukken op internationaal en nationaal niveau die de taakuitvoering van de politie raken, zullen zij meer worden betrokken dan nu het geval is. Het artikel 19-overleg zal zodanig worden vormgegeven (in agendering, voorbereiding, ambtelijke afstemming, strategieontwikkeling) dat bovenstaande wordt gerealiseerd. Hiertoe worden de ambtelijke voorportalen voor dit artikel 19-overleg versterkt.

7.1.3 *Monitoring en evaluatie*

Bovenstaande maatregelen kosten tijd, want de randvoorwaarden zijn nog niet allemaal vervuld en de cultuur en werkwijze zijn niet van de een op de andere dag veranderd. De maatregelen lopen mee in het begrotingsproces voor de begroting van 2017, maar de eerste stappen dienen voor het einde van het jaar zichtbaar te zijn.

Omdat het om een groeipad gaat, is het volgende nodig:

a. Evaluatie in 2016 van de werking van de mandaatregeling politiechefs, na consultatie in het artikel 19-overleg;
b. Jaarlijkse bespreking in het artikel 19-overleg van de vraag of het gezag tevreden is met de mogelijkheden van de politieorganisatie om snel, adequaat en flexibel te kunnen inspelen op lokale omstandigheden;
c. Betrekken van dit vraagstuk bij het eindrapport van de evaluatie van de Politiewet 2012.

7.2 Verbeterde interne sturing

Bovenstaande en de in paragraaf 4.1.3 geconstateerde knelpunten vragen om aanpassingen in de interne sturing van de politie.

7.2.1 Gewijzigde strategische sturing

De korpsleiding gaat functioneren als ware zij een raad van bestuur. Dit houdt in dat de korpsleiding meer kaderstellend en strategisch gaat werken en het korps op strategisch niveau vertegenwoordigt. Dat past in een organisatie van deze omvang en bij de verbeterde positie van de politiechef.

Met mandaat van de korpschef wordt een zwaarwegende sturende taak neergelegd bij een korpsmanagementteam van in ieder geval politiechefs, directeur PDC en directeur Strategie en Beleid. Nieuw (uitvoerings)beleid wordt door de beleidsdirecteuren opgesteld, vastgesteld in het eerder genoemde korpsmanagementteam en waar het de kaderstelling voor het korps betreft bekrachtigd door de korpsleiding. Het korpsmanagementteam handelt vervolgens binnen deze door de korpsleiding vastgestelde kaders.

Zo zal het korpsmanagementteam zich bezighouden met ontwikkelingen en verbeteringen in de taakuitvoering binnen de strategische agenda van het korps en besluiten over de te leveren producten van de bedrijfsvoering (producten- en dienstencatalogus). Hierdoor kunnen de politiechefs borgen dat bijvoorbeeld nieuwe standaarden (in de bedrijfsvoering) beter aansluiten op wensen van het gezag en daardoor de juiste mate van differentiatie bevatten. Deze strategische kaders worden door de korpsleiding vastgesteld op voorspraak van het korpsmanagementteam. De korpsleiding spreekt het korpsmanagementteam en de leden individueel aan op hun resultaten en handhaaft de vastgestelde strategische kaders. Verbinding leggen en onderhouden met het gezag, ketenpartners en andere stakeholders is een taak van alle sturende niveaus.

De hierboven bedoelde kaders en plannen die het korps opstelt, moeten meer dan nu de integraliteit - binnen en tussen de bedrijfsvoering en de operatiën - waarborgen. Hiertoe is een permanente directeur Strategie en Beleid aangesteld, die doorzettingsmacht krijgt op de planvorming en naleving daarvan. Dit in samenwerking met en op basis van de rapportages van de (integrale) korpscontroller; de directeur Financiën. Als tweede maatregel ten bate van deze integraliteit wordt één lid van de korpsleiding verantwoordelijk voor de bedrijfsvoering en planvorming. Uitzondering hierop is de IV-kolom die onder aansturing van de CIO in de korpsleiding blijft vallen.

7.2.2 Verbinding eenheden en bedrijfsvoering

Door bovenstaande veranderende interne sturing wijzigt de sturing op de bedrijfsvoering. De bedrijfsvoeringdriehoek – de relatie tussen de behoeftesteller/afnemer (eenheden), de leverancier/uitvoerder (PDC) en de beleidsmakers (directies) wordt verder versterkt, evenals in het verlengde daarvan de relatie tussen de bedrijfsvoeringsonderdelen en de hoofden bedrijfsvoering van de eenheden. Hierdoor zullen kaders en uitvoering beter aansluiten op behoeftes en zullen verwachtingen van de interne afnemer beter overeenkomen met de reële mogelijkheden van de bedrijfsvoering.

Naar verwachting zal de tachtig-twintig regel hier opgeld doen. De meeste behoeftes kunnen met een relatief gestandaardiseerd aanbod gerealiseerd worden omdat de opzet van deze standaarden zo is dat er al enige differentiatie in zit. Een kleiner deel zal vervuld worden met een aanbod dat meer op maat wordt gemaakt. Om de overgang van de bedrijfsvoering van de huidige situatie naar het PDC goed te borgen, worden de hoofden bedrijfsvoering van de eenheden nauw betrokken bij de opbouw van de gedeconcentreerde delen van het PDC.

Aanvullend hierop zal het PDC jaarlijks per eenheid met de politiechef een accountplan opstellen waarin afspraken worden gemaakt over volumes, kwaliteit en specifieke lokale wensen voor het betreffende jaar. Zo kunnen de specifieke (start)situatie van de eenheid en wensen van en afspraken met het gezag de basis vormen voor de te leveren diensten. Deze werkwijze wordt vanaf

2016 stapsgewijs uitgerold. Voor wat er aanvullend nog aan onvoorzienbaar maatwerk nodig is, is de regel dat het PDC dat levert als de eenheid van mening is dat daarvoor operationele noodzaak bestaat en het binnen de uitvoeringsmogelijkheden van het PDC valt. De eenheid beslist wat nodig is en niet het PDC. Het PDC is immers dienstverlenend en niet kaderstellend.

Aanvullend op het bovenstaande wordt stapsgewijs gewerkt aan een meer informatieve begroting en planning- en control-cyclus, zodat deze meer dan nu een verbinding met de eenheden bevatten.

8 Maatregel 4) Versterking in kennis en kunde

Het is nodig om de kennis en kunde in de staf, bedrijfsvoering en opsporing te versterken. Zowel op korte als op langere termijn is meer kwaliteit nodig. Daarnaast zijn specifieke maatregelen nodig voor de versterking van het vakmanschap in de opsporing.

8.1 Maatregelen op korte termijn

Openstellen vacatures
Op basis van een knelpuntenanalyse heeft de korpschef met de bonden afgesproken om in overleg met de centrale ondernemingsraad gedurende de personele reorganisatie - ondanks de in deze fase geldende vacaturestop - noodzakelijk geachte vacatures open te stellen. Het gaat voornamelijk om bedrijfsvoeringsspecialisten en om finec- en cybercrime-specialisten en wijkagenten. Vanzelfsprekend met waarborgen van de rechten van medewerkers in het reorganisatieproces. Deze vacatures worden in eerste instantie intern opengesteld en bij eventueel gebrek aan geschikte kandidaten wordt vervolgens extern geworven. Hierdoor zijn inmiddels ca. 500 vacatures intern al met voorrang opengesteld die naar verwachting in de tweede helft van 2015 zijn ingevuld. Na afloop van fase I van de personele reorganisatie worden vacatures weer via het reguliere proces opengesteld (zie 6.1.2.).

Inhuur
Sommige specifieke kennis is slechts tijdelijk noodzakelijk of niet tijdig via normale loopbaanpaden of vacaturestelling binnen te halen. Dit is reden voor extra inhuur van externe kennis en kunde. Dit zal in de resterende periode van de realisatie nodig blijven. Zodra dit mogelijk is, wordt de externe inhuur afgebouwd en wordt het werk overgenomen door eigen medewerkers. Hiertoe wordt expliciet gestuurd op kennisoverdracht van de ingehuurde specialisten naar eigen medewerkers.

8.2 Maatregelen op langere termijn

Strategische personeelsplanning
De strategische personeelsplanning – die gaat over zowel het operationele als het niet-operationele personeel – geeft meerjarig inzicht in de kwantitatieve en kwalitatieve behoefte aan instroom, doorstroom en uitstroom. Dit inzicht is er al landelijk en komt ook per eenheid beschikbaar. Deze planning bepaalt de behoefte aan ontwikkeling van medewerkers via onderwijs of andere ontwikkeltrajecten. De eerste strategische personeelsplanning – die elk jaar wordt geactualiseerd - is al in 2015 opgesteld voor 2016-2020 en vormt een belangrijke bouwsteen voor de begroting en het beheersplan. De jaarlijkse actualisaties worden in het artikel 19-overleg besproken, zodat de behoeften van het gezag op de juiste wijze worden geborgd. Belangrijke aandachtspunten vanuit het gezag in deze strategische personeelsplanning zijn de diversiteit van het personeelsbestand, het invullen van de vacatures en de kwaliteit in de wijkzorg en de opsporing.

Strategische allianties
Het korps kan zelf niet volledig voorzien in alle expertise die nodig is. Er zullen altijd specialismen zijn die het korps maar beperkt nodig heeft, waardoor er hoge vaste kosten zijn om de expertise op dit vlak op peil te houden. Er zullen ook specialismen zijn waarvoor de arbeidsmarkt zodanig is dat de politie geen reëel aanbod als werkgever kan doen. Voor deze expertise zullen partnerschappen of dienstverleningsovereenkomsten aangegaan worden met organisaties die dit specialisme of takenpakket kunnen aanbieden.

Versterking strategisch leiderschap via MD-beleid
Voor de bedrijfsvoeringstop is al expertise van buiten aangetrokken. Versterking van de strategische top en het strategische leiderschap moet echter ook permanent zijn geborgd. De politie heeft al een stelsel van management development, waarin aandacht is voor de instroom van expertise van buiten de politie en het ontwikkelen van expertise voor de strategische functies binnen de politie door het opdoen van ervaring buiten de politie. Het vraagstuk van strategisch leiderschap zal aan de doorontwikkeling van dit stelsel worden toegevoegd.

9 Vakmanschap opsporing

De oprichting van de nationale politie heeft geleid tot betere mogelijkheden tot sturing op de inzet van opsporingscapaciteit en onderlinge samenwerking in de aanpak van bovenregionale of zich landelijke manifesterende criminaliteit. Hiervan zijn de samenwerking op de aanpak van ondermijnende (drugs-)criminaliteit in Zuid Nederland, de aanpak van grensoverschrijdende criminaliteit en de aanpak van Outlaw Motorcycle Gangs (OMG's) goede voorbeelden. Bovendien is met de landelijke uitrol van het registratiesysteem SummIT gerealiseerd dat alle opsporingsinformatie landelijk beschikbaar is.

Ondanks deze verbeteringen die al zijn gerealiseerd is actie nodig op het vakmanschap van de opsporing. Tevens zal de samenwerking in de strafrechtsketen verbeterd moeten worden. De kwaliteit van de opsporing is van belang voor zowel de rechtshandhaving als voor het integrale veiligheidsbeleid. Kwalitatief goede opsporing dient in de politieorganisatie op veel manieren gestalte te krijgen: in de aanpak van verschillende criminaliteitsvormen (van veel voorkomende criminaliteit via high impact crimes tot ondermijning), in de invulling vanuit de diverse organisatieonderdelen (van basisteam tot landelijke recherche) en door een goede informatiepositie (intelligence en analyse) te verzekeren. Dit alles steeds ondersteund door goed (operationeel) leiderschap, met aandacht voor sturing en resultaat.

Als antwoord op het in het oude bestel al geconstateerde kwantitatieve en kwalitatieve tekort in de opsporing, is in het inrichtingsplan vastgelegd welke kwantitatieve en kwalitatieve capaciteit wordt ingericht. De totale ingerichte sterkte (districten en eenheden) van de opsporing is 12.730 fte, ca. 25.5 % van de operationele sterkte.[7] Aanvullend is er ruim 3.800 fte voorzien in de informatieorganisatie.

Hoewel ook de afgelopen jaren gewerkt is aan de kwalitatieve versterking van de opsporing[8] heeft dit nog niet tot het gewenste resultaat geleid. De kwantiteit van de opsporing is nog niet op het niveau dat nodig is. Zo zijn er momenteel te veel vacatures op belangrijke onderdelen van de recherche- en informatieorganisatie. Ook is de kwaliteit van de opsporing vaak niet op het vereiste niveau, de benodigde (parate) kennis wordt niet altijd goed op peil gehouden zoals een recent Inspectie onderzoek al uitwees. Ook de hoeveelheid noodzakelijk rework is te groot. In de eerste tweeënhalf jaar nationale politie kon nog onvoldoende vooruitgang worden geboekt. Grotendeels wordt dit veroorzaakt door regels rondom de personele reorganisatie. Dat de HRM-organisatie nog niet voldoende is opgebouwd belemmert dit verder.

Om bovenstaand probleem aan te pakken wordt een aantal acties ondernomen. Ten eerste worden door de eerder beschreven maatregel van openstellen van noodzakelijke vacatures ook finec en cybercrime-specialisten versneld geworven. Ten tweede wordt direct na afronding van de personele reorganisatie de zij-, door, en instroom, binnen de kaders van het inrichtingsplan, met voorrang op het gewenste niveau gebracht. De strategische personeelsplanning vormt daarbij de basis om het gat tussen het gewenste niveau en het huidige kwalitatieve en kwantitatieve niveau aan te vullen. Omdat niet alle werving in één keer kan maakt de politie op aangeven van het gezag keuzes in de volgorde van de werving. Zo worden snel stappen gezet in de kwantitatieve versterking van de opsporing en daarmee kwaliteit in de breedte en de diepte (specialismen) van de opsporing gebracht. Waar noodzakelijk kan, zoals in hoofdstuk 8 is beschreven, specialistische kennis worden ingehuurd, binnen budgettaire kaders.

[7] De opsporingssterkte bestaat qua specialismen uit Financieel-Economische Criminaliteit (FinEc) 1.156 fte., Digitale Opsporing en Cybercrime 743 fte., Milieu 412 fte., Kinderporno 150 fte., Vreemdelingenpolitie en mensenhandel, -smokkel 1.184 fte., Forensische Opsporing 1.230 fte. en Internationale Rechtshulp 258 fte.

[8] Zo is het team HTC (High Tech Crime) bij de Landelijke Eenheid gerealiseerd, deels ook met hoogwaardige (HBO/WO) zij-instroom. Ook bij de intensivering van de aanpak van financieel-economische criminaliteit is er sprake van zij-instroom op dit (hogere) niveau. Daarnaast zijn er recherchekundigen op HBO-niveau opgeleid en ingestroomd in de diverse recherche onderdelen.

Naast kwantitatieve maatregelen is ook ten aanzien van de kwaliteit actie nodig. Het gaat om het toekomst bestendig maken en houden van de kwaliteit van de opsporing door middel van onder andere permanente vakontwikkeling, kennisonderhoud en vakwaardering en betere sturing en operationeel leiderschap in de opsporing.

De criminele wereld verschuift van zichtbaar naar onzichtbaar (ondermijning) en van fysiek naar virtueel. Mede daarom is ook meer hoogwaardige specialistische kennis bij de politie (zoals FinEc, digitaal, jihad, forensisch, intelligence) noodzakelijk. Dit vraagt van de opsporing, niet alleen de specialisten, dat in toenemende mate netwerkgericht gewerkt en gedacht kan worden, vooral omdat zij in verbinding moet staan met andere opsporings- en toezichthoudende instanties, de wetenschap, het bedrijfsleven en andere kennisnetwerken. Op deze wijze kan op zowel strategisch, tactisch en operationeel niveau effectief geacteerd worden. Om dit daadwerkelijk te realiseren zijn er meer rechercheurs nodig die beschikken over meer en andere competenties dan die tot nu toe gevraagd werden in het klassieke recherchedomein. Daarmee verbreedt en verdiept het recherchevak zich buiten de vertrouwde, klassieke manier van werken, een trend die al is ingezet. Van veel medewerkers in de opsporing zal het niveau fundamenteel verhoogd moeten worden.

Deel van de kwalitatieve ontwikkeling vindt plaats via een eerder opgesteld kwaliteitstraject van het OM en het korps. Dit plan voorziet in het versterken van de kwaliteit van de toegeleverde informatie van politie aan het OM, zoals het proces-verbaal en het zaaksdossier. Via samenwerkingsvormen wordt kennis van het OM overgedragen aan politiemensen. Dit kwaliteitstraject wordt verder aangevuld door het aanscherpen van het opleidingspakket van de Hulpofficier van Justitie en het gefaseerd opleiden van 4000 fte met dit vernieuwde opleidingspakket. De politie zal de voortgang hierop regelmatig met het OM bespreken om te bekijken of bijsturing nodig en mogelijk is. Uitwisseling van ervaringen tussen OM en politie is op dit punt essentieel.

Een verbeterplan voor de opsporing
Om genoemde kwantiteit en kwaliteit in de opsporing duurzaam te borgen zal in opdracht van het OM de politie een voorstel doen voor een meerjarig verbeterplan voor de opsporing, waarvan de contouren hieronder staan beschreven. Dit samen met het OM en op basis van een nadere analyse uit te werken plan gaat in op hoe de benodigde duurzame kwantitatieve en kwalitatieve verbeteringen tot stand komen en borgt zo bovenstaande afspraken over (volgorde van) de werving en selectie van medewerkers en verbetering van de kwaliteit. Hierbij is ook aandacht voor de noodzakelijke randvoorwaarden vanuit het gezag.

Daarnaast krijgt dit plan een kwalitatief gedeelte. Dit gedeelte gaat in op de kwaliteitseisen aan en opleiding van het opsporingspersoneel waarbij de lat voor zowel de breedte (het aantal medewerkers) als diepte fundamenteel omhoog moet. Vakbeleving, internalisering van de discipline opsporing, vakvolwassenheid en externe gerichtheid, evenals de sturing hierop door leidinggevenden binnen de opsporing komen aan de orde. Het gezamenlijke plan adresseert daarmee alle niveaus binnen de opsporing.
Tenzij uit de analyse anders blijkt, zien de maatregelen in ieder geval op:

- Opleidingen: beschrijven en realiseren van de juiste competenties, vaardigheden en deskundigheid van de diverse medewerkers werkzaam in de opsporing;
- Toekomstbestendig maken en onderhouden van de kwaliteit van de opsporing door permanente educatie en doorontwikkeling van de vakkennis;
- Inventarisatie van extern in te huren specialistische kennis, zoals in paragraaf 3.5 beschreven;
- Stimuleren van diversiteit van medewerkers;
- Sturing en (operationeel) leiderschap in de opsporing;

Voor de laatste twee punten vormt de visie op cultuur, gedrag en leiderschap uit het realisatieplan Nationale Politie het uitgangspunt.

Het uitgewerkte kwaliteitsplan bevat verder een helder en realistisch ambitieniveau ten aanzien van de te bereiken resultaten, met daarbij een realistisch tijdpad (planning) inclusief financiële paragraaf.

Samenwerken in de strafrechtsketen is naast het hebben en houden van de juiste medewerkers een belangrijk onderdeel in de kwaliteit van de opsporing. Daarom staat dit ook hoog op de ontwikkel- en IV-agenda van het korps.

Ik zal uw Kamer vóór de begrotingsbehandeling een contourennota van de politie doen toekomen waarin de hoofdlijnen van het kwaliteitsplan voor de opsporing al zoveel mogelijk zijn uitgewerkt. Zo snel mogelijk daarna, maar uiterlijk op 1 mei 2016, wordt een gedetailleerd kwaliteitsplan opgeleverd dat zo snel mogelijk in werking wordt gebracht. In deze contourennota wordt in ieder geval een gemeenschappelijke (diepere) analyse van de problematiek (waar zijn de problemen het grootst in kwalitatief - en kwantitatief opzicht) en van de oorzaken en de daarop te nemen maatregelen opgenomen.

10 Doorwerking van de herijking

Als bijlage bij deze herijkingsnota treft u aan het plan voor de herijking van de realisatie van de nationale politie, waarin maatregelen nader zijn uitgewerkt. Dit plan zal de leidraad zijn voor de politie voor de resterende periode van de vorming van de nationale politie. Bovenstaande gemaakte keuzes hebben direct effect op enkele door mij separaat vast te stellen stukken, zoals de begroting en het beheersplan van de politie en op het IV-portfolio en aanvalsprogramma.

10.1 Begroting

De effecten van de herijking op de financiën van de politie zijn verwerkt in de begroting 2016 – 2020. De begroting 2016 – 2020 vormt daarmee het meerjarig kader waarbinnen de herijkte realisatie moet en zal worden vormgegeven. De herijking heeft de onderstaande majeure effecten gehad ten opzichte van de begroting 2015 en verder.

Ophoging Reorganisatiebudget

In het kader van de herijking zijn op basis van de meest actuele prognoses de incidentele frictiekosten van de reorganisatie herijkt. Het reorganisatiebudget wordt opgehoogd van het oorspronkelijk geraamde budget ad 230 miljoen naar eenmalig 460 miljoen. Dit is al in de begroting verwerkt. Reden voor deze verhoging zijn onder meer de inzichten uit de realisatie van 2014, actuele prognoses van de flankerende voorzieningen uit het Landelijk Sociaal Statuut (opleiding- en outplacementfaciliteiten en vergoedingen in het kader van vrijwillig vertrek van medewerkers) en de nieuwste inzichten over de ontwikkeling van de reiskosten.

Kosten Verhoogde Instroom aspiranten

Teneinde de politieprestaties op peil te kunnen houden moet de instroom aan de Politieacademie worden opgehoogd ten opzichte van de aantallen die waren opgenomen in de begroting 2015 tot 2019. Effect hiervan is dat de operationele sterkte langer hoger zal zijn dan de met uw Kamer afgesproken sterkte.

Strakke financiële sturing blijft noodzakelijk

De vorming van de nationale politie dient te leiden tot meer efficiency en daarmee tot verlaging van de kosten. De voorziene reductie van de kosten is al verdisconteerd in de verlaging van de jaarlijkse bijdragen die de minister beschikbaar stelt voor het beheer van het korps. De structurele besparingsdoelstelling bedraagt inmiddels circa een half miljard structureel, waarvan 230 miljoen de efficiency taakstelling betreft die was gekoppeld aan de vorming van de nationale politie. De begroting zal sluitend zijn indien de tweede tranche van de intensivering Rutte II vanaf 2018 (€70 miljoen) wordt vrijgegeven. Zonder deze tweede tranche wordt het omlaag brengen van de operationele sterkte beneden de in het inrichtingsplan vastgelegde sterkte onontkoombaar. Deze middelen zijn tot en met 2017 vrijgegeven en opgenomen, vanaf 2018 zijn ze onder voorbehoud van formele vrijgave opgenomen. De (personele) lasten zijn noodzakelijkerwijs conform bestedingsplan meerjarig in de begroting opgenomen.

Daarnaast kan de vertraging van de bundeling van de bedrijfsvoering effect hebben op het besparingsritme. De realisatie van de besparingen zal de komende periode nauwkeurig worden gevolgd. Als opmaat naar de begroting 2017 en verder zal ik kritisch bezien of de thans voorziene omvang van het budget voor de materiële lasten de thans bekende ambities ten aanzien van prestaties, dienstverlening, kwaliteit personeel, huisvesting, ICT et cetera duurzaam gerealiseerd kunnen worden.

10.2 IV-portfolio en AVP

De gemaakte keuzes zijn integraal gemaakt. Dat betekent voor de informatievoorziening net als voor de overige bedrijfsvoeringsonderdelen dat wat in deze herijking als prioriteit is genoemd ook ondersteund zal worden. Wel moeten de hierboven gemaakte keuzes nog verwerkt worden in de IV-agenda van het korps: het IV-portfolio van de politie en het Aanvalsprogramma ICT politie

(bAVP). Om de exacte gevolgen voor de huidige planning te kennen, moeten op onderdelen impactanalyses worden uitgevoerd. Hierna kan de nieuwe actualisatie van de IV-agenda worden bepaald.